

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ «БелГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУТА СТАЖЕРСТВА В ОРГАНАХ
РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
очной формы обучения, группы 09001501
Ладик Наталии Сергеевны

Научный руководитель:
Доктор социологических наук,
доцент, профессор кафедры
социальных технологий
Захаров В.М

БЕЛГОРОД 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА СТАЖЕРСТВА В ОРГАНАХ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	9
РАЗДЕЛ II. ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ИНСТИТУТА СТАЖЕРСТВА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.	24
РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА СТАЖЕРСТВА В ОРГАНАХ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	55
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	59
ПРИЛОЖЕНИЯ	66

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в последние годы проблема трудоустройства молодых специалистов особенно имеет актуальный характер, поскольку, из-за отсутствия опыта работы в своей профессиональной сфере, молодой специалист подвержен наибольшей вероятности получения отказа от работодателя. Однако, необходимо отметить, что привлечение выпускников высших учебных заведений позволит отчасти оптимизировать затраты на государственный аппарат, потому, что менее опытные служащие могут работать за меньшую оплату труда, при этом подавая новые идеи.

Также стоит обратить внимание на проявление взаимозависимости показателей, а именно: незанятость сформировавшегося количества экономически активного населения ведет к росту уровня безработицы на региональном уровне, что, в свою очередь, сопровождается жесткой конкуренцией за рабочее место. Сложившуюся ситуацию можно наблюдать в сфере интеллектуального труда. Данная тенденция складывается из-за того, что выпускники высших учебных заведений, которые впервые вступают на рынок труда, обладают меньшей конкурентоспособностью по сравнению с работниками, уже имеющими профессиональный опыт в определенной сфере.

Необходимо отметить, что для качественной работы системы государственного управления необходима разработка механизма проведения единой кадровой политики по привлечению молодых специалистов на уровне всего субъекта в целях формирования состава государственных гражданских и муниципальных служащих, улучшения работы органов исполнительной власти по привлечению, закреплению и адекватному использованию на государственной гражданской службе молодых перспективных специалистов, по созданию условий, способствующих реализации потенциала для успешного выполнения должностных

обязанностей, содействующих формированию и укреплению профессиональных навыков.

Итак, для эффективной работы системы государственного управления, необходимо создание и последующее совершенствование института стажерства на уровне всего региона. Данный институт предусматривает привлечение перспективных специалистов на государственную гражданскую службу Белгородской области, что, несомненно, положительно скажется на последующем развитии региона.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена следующими факторами:

- высоким уровнем безработицы среди выпускников ВУЗов из-за отсутствия опыта работы;
- низкой конкурентоспособностью молодых специалистов;
- необходимостью обновления кадрового состава на всех уровнях субъекта Федерации.

Степень изученности темы. В работах российского научного сообщества вопросы профессиональной подготовки кадров на государственной и муниципальной службе обсуждались многими авторами. Исследование тенденций и проблем развития современного кадрового состава на государственной службе рассматривали в своих работах М.А. Асланов, М.Р. Богатырева, Е.В. Гаганова, К.А. Даценко, А.В. Дорофеев, Е.Л. Колесова, С.Л. Нужнова, Л.И. Мустафина¹.

¹ Асланов М. А. Современные тенденции в развитии кадрового состава государственной гражданской службы в Российской Федерации // Проблемы современной экономики. 2014. №1; Мустафина Л.И., Богатырева М.Р. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал Науковедение. 2014; Гаганова Е.В. Основные проблемы и направления совершенствования кадровой политики в государственных органах власти субъектов РФ // Вестник университета. 2014. №7; Даценко К.А., Нужнова С.Л. Совершенствование кадрового состава государственной гражданской службы как элемент обеспечения национальной безопасности // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС № 6 (67). 2015; Дорофеев А.В. Кадровый состав муниципальных служащих как ресурс развития муниципалитетов // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. №1; Колесова Е.Л.

Механизмы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих исследовали в работах следующие авторы: Л.И. Гиниятуллина, А.А. Касьянов, В.В. Куимов, С.Л. Нужнова, А.А. Филиппов¹.

Особенности инновационной деятельности в сфере государственного и муниципального управления нашли свое отражение в научных трудах: Н.Т. Аврамчикова, Н.А. Бибикова, В.К. Варов, И.А. Воробьев, Н.Я. Гарафутдинова, А.Ф. Зубков, Т.В. Игнатова, Н.Ф. Измеров, Н.Н. Солоненко².

Вопросу подготовки кадров для государственной и муниципальной службы уделяется большое внимание в работах Д.В. Булавина, И.А. Жигалова, В.М. Захарова, С.С. Змияка, П.Д. Косинского, С.Э. Несмеяновой, Л.Н. Свириной, В.Ю. Туралина, С.Г. Тяглова³.

Кадровый потенциал органов местного самоуправления: состояние и тенденции // Вестник Поволжского института управления. 2014. №1.

¹ Гиниятуллина Л. И. Совершенствование кадровой политики в отношении государственных служащих. М., 2018; Касьянов А.А., Куимов В.В. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих Российской Федерации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2014. №1; Нужнова С.Л. Совершенствование кадрового состава государственной гражданской службы как элемент обеспечения национальной безопасности. М., 2017; Филиппов А.А., Опыт и проблемы повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих // Вестник Поволжского института управления. 2002. №1.

² Аврамчикова Н.Т., Солоненко Н.Н. Инновационные методы управления персоналом государственной и муниципальной службы // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. 2013. №1; Гарафутдинова Н.Я., Бибикова Н.А. Новые условия в прохождении государственной гражданской службы как фактор эффективности деятельности органов исполнительной власти // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2016. №1; Варов В.К., Воробьев И.А., Зубков А.Ф., Измеров Н.Ф. Российская энциклопедия по охране труда. М., 2016; Игнатова Т.В. Формирование управленческого резерва региона через развитие административно-образовательных кластеров. М., 2016.

³ Булавина Д.В., Несмеянова С.Э. Образование муниципальных служащих в современной России: нормативное правовое регулирование // Муниципалитет: экономика и управление. 2017; Жигалова И.А., Косинский П.Д. Современные механизмы социального партнерства в подготовке государственных и муниципальных служащих // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2009. №1; Захаров В.М. Президентская программа подготовки управленческих кадров как технология воспроизводства профессионального потенциала кадров регионального управления // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2013. №23 (166); Змияк С.С., Тяглов С.Г. Управление качеством подготовки квалифицированных

Проблема исследования заключается в противоречии между необходимостью обновления кадров государственной и муниципальной службы за счет привлечения молодых специалистов-стажеров и недостаточной обоснованностью направлений совершенствования института стажерства в органах регионального управления.

Объектом исследования является управление кадровыми процессами в системе государственной и муниципальной службы.

Предметом исследования выступают процессы совершенствования института стажерства в органах регионального управления Белгородской области.

Целью исследования выступает разработка практических рекомендаций по совершенствованию института стажерства в органах регионального управления Белгородской области.

Задачи исследования. Для того чтобы достичь поставленной цели, необходимо решение следующих задач:

1. Изучить теоретические основы функционирования института стажерства в органах регионального управления.
2. Проанализировать опыт внедрения института стажерства в органах государственного управления Белгородской области.
3. Обосновать направления развития института стажерства в органах регионального управления Белгородской области.

работников как ключевая проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. СПб., 2016; Свирина Л.Н. Совершенствование системы подготовки квалифицированных кадров как фактор долгосрочной социально-экономической и технологической динамики развития России // IX Международная Кондратьевская конференция "Новая модель экономического роста: теоретические конструкции и реальная политика" Доклады и Тезисы участников конференции. 2014. №1; Турапин В. Ю. Вопросы управления персоналом в региональных органах государственной власти: направления совершенствования кадровой работы (на примере Белгородской области) // Вопросы управления. 2015. №1.

Теоретико-методологическая основа исследования.

В качестве теоретико-методологической основы исследования используются системный¹ и сравнительный² подходы, которые позволяют рассмотреть институт стажерства как эффективный механизм воспроизводства систем управления.

Анализ технологий формирования и внедрения института стажерства основывается на базе профессиональных компетенций, представленных в работе Е.А. Колодиной и И.И. Мирошников³.

В процессе выполнения работы использовались общенаучные методы: анализ и синтез, дедукция, индукция и сравнение.

Эмпирические данные получены методом анкетного опроса.

Эмпирическую основу работы составляют нормативно-правовые акты федерального и регионального уровня, регулирующие процессы в органах государственного и муниципального управления⁴. А также результаты социологического исследования, проведенного автором (2019 год, май) (N = 51).

¹ Аленин К.И. К вопросу о системно-аналитической подготовке специалистов в области государственного и муниципального управления // Всероссийский журнал научных публикаций. 2012. №4. С.56-59.

² Борошенко С.А. Кадровое обеспечение государственного и муниципального управления // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2006. № 3. С. 17-18.

³ Колодина Е.А. Проблемы формирования профессиональных компетенций студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» // Известия Байкальского государственного университета. 2013. №1. С.50-54 ; Мирошников И.И. Анализ основных подходов к определению кадровой политики государственной и муниципальной службы // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2011. №1. С. 1-3.

⁴ Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ: ред. от 11.12.2018 №79-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство»; Об институте стажерства при правительстве области : Постановление Правительства Белгородской области от 18 июля 2006 г. №161-пп // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

Практическая значимость. Результаты данного исследования могут использоваться в системе государственного и муниципального управления Белгородской области для совершенствования института стажерства.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, три раздела, заключение, список источников и литературы и приложение.

РАЗДЕЛ I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА СТАЖЕРСТВА В ОРГАНАХ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В последние годы происходит активное внедрение новых технологий, инноваций, нововведений в разные сферы нашей жизнедеятельности. Любое изменение, так или иначе, связано с кадрами, их подготовкой и умением смотреть на ситуацию в разрезе быстро развивающегося современного мира.

Поэтому постоянное обновление кадрового состава является залогом эффективного развития любой организации, каждого поселка, города, области и страны в целом.

Прежде чем приступить к изучению темы исследования следует рассмотреть основные понятия в сфере кадров на службе в органах власти

Главным объектом в изучаемой сфере являются кадры. Они представляют собой основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия той или иной отрасли деятельности¹.

Государственная гражданская служба - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации².

¹ Болдырева Р.Ю., Мосин Ф.А. Анализ существующих подходов к понятию «Кадровый потенциал» // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2011. №1. С.29.

²О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ: ред. от 11.12.2018 №79-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/bb6b882db94d272a70c568cf7cee9018c6d42515/ (дата обращения: 22.03.2019)

Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации - гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации¹.

Муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта)².

Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета³.

Проблемы обновления кадров государственной и муниципальной службы за счет привлечения молодых специалистов часто поднимаются в научном сообществе. Так преемственность поколений на государственной службе в своих работах исследует С.Л. Нужнова⁴. Речь идет о том, что в

¹ О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ: ред. от 23.05.2016 №58-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/07140a37fb869c8ff32a9d9ec1aeb6f2ee1d495e/ (дата обращения: 01.04.2019).

² О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ: ред. от 27.12.2018 №25-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/8b6e1deb19982d198d04302820567416334413db/ (дата обращения: 01.04.2019).

³ О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ: ред. от 27.12.2018 №25-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/cb0879c3ff7534fc7b4e05b1b67fe4f2c3bfcc11/ (дата обращения: 01.04.2019).

⁴ Нужнова С.Л. Совершенствование институтов целевого обучения и стажерства в системе государственной службы как средства развития и поддержки студентов и выпускников

трудоустройстве молодых людей в органы власти есть свои особенности. Естественно, что у выпускников нет тех знаний и опыта, что у управленцев со стажем и предпочтение в трудоустройстве, в большинстве случаев, отдается более опытным специалистам. В этом, конечно, есть доля справедливости, но при этом у молодого специалиста есть одно очень важное достоинство: так как он только что окончил учебное заведение, его мотивация, желание учиться новому, получать знания, работать, будет намного сильнее, чем у опытных специалистов.

Вопрос молодежного кадрового состава был рассмотрен и на примере зарубежных государств. Так, М.В. Масловская и Н.П. Кичаева¹ изучают американский и европейский опыт привлечения молодых людей посредством наставничества в органах власти. Традиционно выделяют североамериканскую и европейскую модели наставничества.

Североамериканская модель² представляет собой процесс, когда старший по возрасту или выше авторитетом человек оказывает помощь, содействие своему подопечному. В этом случае наставником может быть назначен руководитель подопечного. Будущий специалист проходит обучение у своего наставника, заимствует его знания и опыт, следует его советам и наставлениям и таким образом осуществляется одностороннее обучение наставляемого в рамках североамериканской модели. Главным фактором в этом направлении выступает авторитет и влияние наставника. Он реализует поставленную перед ним задачу – давать советы и направлять поведение подопечного. Такая модель имеет название «спонсорское наставничество»³.

учебных заведений // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2017. №2.

¹ Масловская М.В., Кичаева Н.П. Наставничество на государственной гражданской и муниципальной службе в России и за рубежом // Современное общество и власть. 2018. №1(15).

² Там же С.189.

³ Там же.

Европейская модель противоположна предыдущей модели наставничества, когда сам наставник имеет больше опыта и знаний, чем его подопечный. В европейской модели происходит стирание практически всех границ и различий, что позволяет обоим субъектам процесса находиться в равных условиях, положении и их отношения строятся на доверии и взаимопомощи. В этой связи такой вид коммуникации предусматривает взаимное обучение, когда и наставник и наставляемый учатся друг у друга. Поэтому основным отличием является то, что в европейской модели руководитель не может быть наставником своего подчиненного, но является участником процесса его обучения. Такая модель имеет название «развивающее наставничество»¹.

Изучая формирование наставничества на государственной службе за рубежом, важно заметить, что в Великобритании наставничество рассматривается как процесс, в котором наставник ответственен за наблюдение за карьерой и развитием другого человека вне формальных отношений руководителя и подчиненного.

В Великобритании действуют три основных принципа организации наставничества на службе в органах власти²:

1. Наставничество должно осуществляется на добровольной основе;
2. Сведения об участии в наставничестве носят конфиденциальный характер;
3. Наставник не может быть непосредственным руководителем своего подопечного, должен обладать большим опытом в одной или более областях работы и быть в состоянии совершать обмен знаниями через отношения взаимного влияния и изучения.

Переходя к теме российского опыта, необходимо начать с рассмотрения Указа Президента Российской Федерации от 11.08.2016 № 403

¹ Масловская М.В., Кичаева Н.П. Наставничество на государственной гражданской и муниципальной службе в России и за рубежом // Современное общество и власть. 2018. №1(15).

² Там же.

«Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы»¹, где указано, что одним из направлений развития государственной гражданской службы является повышение качества формирования кадрового состава государственной гражданской службы. А одним из ключевых моментов выполнения этого указа можно считать активное привлечение молодых специалистов к работе в органах власти, что будет залогом их эффективного развития.

Ежегодно в сфере государственного и муниципального управления требуется внедрять новые технологии, так как по ним работает весь мир и следовать им означает идти в ногу со временем. Примером этого может быть повсеместное введение проектной деятельности в работу государственных и муниципальных служащих, из-за чего возникает ряд проблем, так как люди «старой закалки» привыкли работать по другой системе и им весьма сложно адаптироваться под новые требования.

Лучшие кадровые практики на государственной гражданской и муниципальной службе можно найти на Интернет-портале Министерства труда и социальной защиты РФ. Так, в Российской Федерации уже начали оправдывать себя различные программы по привлечению новых, молодых специалистов к работе в органах власти. Среди которых наиболее успешными являются различные институты наставничества и стажерства в субъектах Российской Федерации

Институт стажерства является некой разновидностью института наставничества, так как оба преследуют единые цели: обучить и адаптировать молодых специалистов, выпускников высших учебных заведений, к работе в органах власти. Поэтому для изучения темы необходимо рассматривать эти два направления совместно.

¹ Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы : Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 № 403 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203144/ (дата обращения: 17.03.2019).

Так, одним из видов кадровых технологий выступает наставничество, посредством которого происходит обмен знаниями, полученными навыками, практическим опытом между сотрудниками, от более опытного к менее опытному.

Под наставником некоторые исследователи, например Н.Н. Клищ, подразумевают опытного сотрудника, который разделяет ценности, гарантирует эмоциональную поддержку, консультирование в профессии, компетентную поддержку и содействует доступу к основным организационным и профессиональным сетям, делится информацией и дает советы¹.

Институты стажерства и наставничества позволяют молодым специалистам, вернее, выпускникам ВУЗов, применять на практике знания, навыки, умения, полученные ранее на дисциплинах в своих учебных заведениях, адаптироваться к своей будущей профессии и в дальнейшем трудоустроиться.

Целями наставничества являются оказание помощи государственным гражданским и муниципальным служащим Российской Федерации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности².

Следует отметить, что посредством наставничества могут решаться следующие задачи³:

– ускорение процесса профессионального становления гражданских и муниципальных служащих, развитие их способности

¹ Клищ Н.Н. Наставничество на государственной службе - новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 206 с.

² Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе // Информационно-правовой портал. 14.01.2014. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70428476/> (дата обращения: 29.03.2019)

³ Там же.

самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- адаптация гражданских и муниципальных служащих к условиям осуществления служебной деятельности;
- развитие профессионально-значимых качеств личности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных гражданских и муниципальных служащих, снижение текучести кадров.

Заслуживает внимание опыт Ростовской области по применению кадровых технологий. Там с 2009 года успешно реализуется проект института исследователей. О его успешности свидетельствует тот факт, что данный проект в 2016 году был признан лучшей кадровой практикой в стране по итогам Всероссийского конкурса, проводимого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе», а также отмечен дипломом I степени факультета государственного управления МГУ.

Но лучше всего демонстрирует реальную эффективность данной практики в деле поддержки и содействия трудоустройству наиболее перспективных молодых кадров то, что за годы существования института исследователей из 81 участника данной программы 34 человека были приняты на должности государственной гражданской службы Ростовской области и муниципальной службы, 4 человека нашли место работы в подведомственных учреждениях¹.

В качестве стратегических целей данного проекта были сформулированы такие, как реализация эффективной кадровой политики посредством оптимизации качественного состава гражданских служащих

¹ Институт исследователей Правительства Ростовской области // Официальный портал Правительства Ростовской области. URL: <http://www.donland.ru/Default.aspx?pageid=117023> (дата обращения: 29.03.2019).

области, совершенствование профессиональной деятельности государственных органов региона в целом. Тактическими целями являются отбор наиболее подготовленных и талантливых молодых специалистов, закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в ходе обучения в вузе и их апробация на практике, адаптация ребят к будущей профессиональной деятельности и, в итоге, их трудоустройство. Иными словами, в качестве общей цели института исследователей можно сформулировать формирование высококлассных специалистов, способных эффективно исполнять должностные обязанности на должностях государственной гражданской службы региона.

Отбор в группу молодых исследователей проводится ежегодно (в марте 2018 года осуществлен 9-й набор) на конкурсной основе, исходя из принципа равного доступа, путем анализа документов и собеседования с конкурсной комиссией. Имеют право претендовать на выполнение исследовательских и аналитических работ граждане Российской Федерации до 30 лет, являющиеся выпускниками учебных заведений, аспирантами или студентами последнего года обучения. Способствует победе в конкурсном отборе наличие у претендентов какого-либо поощрения:

- президентская, губернаторская или иная стипендия;
- обучение преимущественно на «отлично»;
- участие и победа в каких-либо конкурсах по направлению специализации;
- соответствие темы выпускной квалификационной работы или диссертационного исследования основным направлениям деятельности государственного органа, тематике сформулированных им исследовательских и аналитических работ по существующим практическим проблемам.

Непосредственно конкурсное собеседование предполагает оценку соответствия претендента базовым квалификационным требованиям в части

профессиональных знаний, а также личностных качеств, готовности к государственной службе.

Важно, что темы исследовательских работ формулируются, исходя из потребностей региональных государственных органов и их структурных подразделений в привлечении молодых специалистов, а также проблем и направлений, которые целесообразно разрабатывать в рамках исполнения исследовательских и аналитических работ. То есть исследовать предлагается не абстрактные проблемы, а вполне конкретные, исходя из реальных потребностей органов исполнительной власти Ростовской области.

Другим важным моментом является то, что конкурсная комиссия возглавляется заместителем губернатора, секретарем является начальник управления инноваций в органах власти Ростовской области, а члены комиссии – это руководитель Ведомства по управлению государственной гражданской службой области, начальники правового управления при Губернаторе области и управления по кадровой работе Правительства области, представитель управления бухгалтерского учета и отчетности Правительства Ростовской области, директор ЮРИУ РАНХиГС, то есть отбор молодых исследователей –потенциальных государственных служащих – осуществляется на высоком уровне заинтересованными лицами¹.

Со своей стороны, высшие учебные заведения распространяют информацию среди студентов и дают рекомендации наиболее перспективным и заинтересованным студентам.

Таким образом, можно сказать, что институт исследователей способствует тесному взаимодействию вузов и областных органов государственной власти и управления. Вуз демонстрирует качество подготовки своих студентов, у выпускников есть возможность получить практический опыт работы, адаптацию к профессиональной деятельности, государственные органы получают хорошо подготовленных, могущих и

¹ Состав комиссии по проведению отбора исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области // Официальный портал Правительства Ростовской области. URL: <http://www.donland.ru/Default.aspx?pageid=93159> (дата обращения: 24.03.2019).

желающих работать специалистов посредством формирования перспективного кадрового резерва.

Победившие в конкурсном отборе 10 человек закрепляются за органами исполнительной власти и структурными подразделениями аппарата Правительства, исходя из выбранных направлений и тем своих научных работ. Здесь каждому исследователю назначается куратор, который выполняет роль наставника и помогает как можно быстрее пройти молодому человеку период адаптации, а также подготовить качественную работу. С исследователями заключается договор сроком на полгода, который предусматривает в том числе и оплату труда.

Служба в органах власти, как правило, интересна выпускникам, занимающим активную жизненную позицию. Наибольший интерес для активных выпускников представляет работа в сфере молодежной политики – например, в Росмолодежи, Минобрнауки, аналогичных региональных структурах¹.

По данным экспертно-аналитического центра РАНХиГС², нормальное количество молодежи в любой крупной организации, позволяющее сохранять возрастной баланс специалистов, составляет порядка 20%.

По данным Федеральной службы государственной статистики, по итогам 2017 года в стране должности гражданской службы замещали 696,7 тыс. человек. Укомплектованность штата государственных органов в среднем по стране была 92,7%, а среднемесячная зарплата чиновников в 2017 году составила 45,8 тыс. рублей.

Также по данным исследования, проведенного экспертно-аналитическим центром и центром экономики непрерывного образования

¹ Ивушкина А. Привлечение молодежи на государственную службу // Известия. Интернет журнал. 04.05.2018. URL: <https://iz.ru/738719/anna-ivushkina/na-gossluzhbu-pozovut-molodezh> (дата обращения: 01.04.2019)

² Российские министерства будут активнее принимать на работу выпускников вузов // Сайт RT на русском последние новости в России и в мире URL: <https://russian.rt.com/russia/news/509160-gossluzhba-studenty-rossiya> (дата обращения: 10.03.2019).

РАНХиГС¹ российские чиновники готовы стать наставниками для молодых и перспективных студентов и выпускников высших учебных заведений. В «Мониторинге непрерывного профессионального образования» экспертного центра приняли участие 2 тыс. государственных служащих разного уровня из всех российских регионов. Из них 13% уже имеют опыт наставничества. А у 9% опрошенных есть один или два ученика, в свою очередь, 5% опрошенных являются ответственными за стажерство у 3 – 10 молодых специалистов.

Из исследования следует, что 51% опрошенных считают, что данная практика повысит уровень теоретических знаний и практических навыков стажеров, а для 59% это еще и возможность профессионально подготовить и психологически адаптировать начинающих служащих государственной власти к новой работе.

Основополагающим моментом является также и то, что от профессионализма, морально-этических установок личности, убеждений напрямую зависит то, как человек будет относиться к исполнению своих должностных обязанностей, насколько будет не подвержен коррупционным рискам². Поэтому проведение тщательного отбора Институтом стажерства перед трудоустройством поможет избежать этой проблемы.

Также следует отметить, что образование в каждом регионе Институтов стажерства позволило бы решить актуальный на сегодняшний день вопрос не только о подготовке специалиста, владеющего теоретическими знаниями и набором необходимых профессиональных компетенций, но и развитии его способности развиваться, быть личностью и действовать в социуме³.

¹ Российские чиновники готовы формировать свои команды из начинающих специалистов // Вестник московской городской избирательной комиссии URL: <http://www.mosgorizbirkom.ru/web/guest/28-noabra-2017-goda> (дата обращения: 10.03.2019).

² Нужнова С.Л. Совершенствование кадрового состава государственной гражданской службы как элемент обеспечения национальной безопасности. М., 2017.

³ Змияк С.С. Управление качеством подготовки квалифицированных работников как ключевая проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. СПб., 2016. С.69.

Схема отбора кандидатов для занятия соответствующей должности обычно представляет собой следующий вид:

1. Прохождение психологического обследования и тестирования человеком должно быть добровольным, при его письменном согласии;
2. Для наиболее эффективного определения структуры личности рекомендуется воспользоваться Стандартизированным многофакторным методом исследования личности, предназначенным для ознакомления с разными проекциями человека: его деловыми качествами и устойчивыми профессионально важными свойствами, его стилем общения, мотивационной направленностью и особенностями эмоционального реагирования;
3. Если психологические характеристики кандидата подтверждают его годность для занятия вакантных должностей на службе, понадобится проведение дополнительного тестирования: в каком виде деятельности в структуре управления он будет наиболее эффективен;
4. Дополнительное тестирование необходимо для предоставления профиля компетенций, описания вакансии, в соответствии с которым и будут отбираться кандидаты;
5. Мероприятия для комплексной оценки кандидата¹.

Использование такого метода, как психологическое тестирование, позволит снабдить руководителя развернутым резюме кандидата, предоставить характеристику и рекомендации, связанные с его перспективами работы на освободившейся должности в структуре антимонопольного органа, что, в свою очередь, поспособствует повышению эффективности при профилактическом отсеке лиц, не мотивированных на работу, довольно конфликтных и эмоционально неустойчивых, а также сокращению текучести кадров и снижению до минимального уровня социальной напряженности в коллективе.

¹ Гиниятуллина Л. И. Совершенствование кадровой политики в отношении государственных служащих. М., 2018. С.73.

Что касается задач Института стажерства, основными являются следующие:

1. Подготовка стажеров к замещению должностей по гражданской службе области;
2. Привлечение стажеров к участию не только в разработке, но и в реализации проектов органами исполнительной власти, государственными органами области, подведомственными государственными учреждениями и предприятиями и направленными на достижение целей в соответствии со стратегией развития России до 2020 года и Стратегией социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года, государственными программами Белгородской области¹;
3. Приобретение и развитие у стажеров профессиональных и деловых навыков².

Исходя из всего вышесказанного следует, что цель Института стажерства заключается в таких практических рекомендациях, как:

- привлечении в систему государственной гражданской службы области лучших выпускников высших учебных заведений;
- формирование социально ответственного кадрового потенциала;
- организация профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов к замещению должности государственной гражданской службы в области;
- выработка программы предстоящей служебной деятельности на государственной службе.

¹ Об утверждении стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года : Постановление Правительства Белгородской области от 25 января 2010 г. № 27-пп // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство». URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?base=RLAW404&dst=102788&n=17304&req=doc#00997444109198653> (дата обращения: 21.03.2019).

² Об институте стажерства при Правительстве области : Постановление Правительства Белгородской области от 28 июля 2006 г. № 161-пп // Официальный сайт Губернатор и Правительство Белгородской области. URL: https://belregion.ru/activity/gov_service/stagery.php (дата обращения: 21.03.2019).

К принципам формирования института стажерства относятся:

1. Добровольность и целеустремленность стажера;
2. Доброжелательность и взаимное уважение между стажерами и сотрудниками органов власти;
3. Согласованность работы по профессиональному становлению стажера в органах власти;
4. Обеспечение регулирования деятельности института стажерства в сочетании с эффективным функционированием конкурентного механизма отбора служащих в органы власти;
5. Признание приоритетного значения деятельности института стажерства для повышения уровня эффективности работы органов власти;
6. Создание условий для развития стажеров и здоровой конкуренции для замещения вакантных должностей в органах власти.

Таким образом мы можем сделать ряд выводов:

1. Современный этап развития государственного и муниципального управления требует внедрения новых кадровых технологий, это обусловлено необходимостью привлечения молодых специалистов к работе в органах власти. Так как в последние годы в органы власти всё чаще внедряются новые управленческие технологии, к примеру, бережливое управление, то реализовать их молодому перспективному специалисту будет намного проще.
2. Среди основных принципов формирования института стажерства мной были выделены следующие: добровольность и целеустремленность стажера, его доброжелательность и взаимное уважение к служащим, согласованность работы по профессиональному становлению стажера в органах власти, обеспечение регулирования деятельности института стажерства в сочетании с эффективным функционированием конкурентного механизма отбора служащих в органы власти, признание приоритетного значения деятельности института стажерства для повышения уровня эффективности работы органов власти, а также создание условий для

развития стажеров и здоровой конкуренции для замещения вакантных должностей в органах власти.

3. Ключевыми целями деятельности Института стажерства является привлечение в систему государственной гражданской службы области лучших выпускников ВУЗов, организация для них профессиональной и социальной адаптации к замещению должности государственной гражданской службы в области;

4. К основным задачам Института стажерства относятся: подготовка стажеров к замещению должностей по гражданской службе области, привлечение их к участию не только в разработке, но и в реализации проектов, а также приобретение и развитие профессиональных и деловых навыков.

РАЗДЕЛ II. ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ИНСТИТУТА СТАЖЕРСТВА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.

В первом разделе выпускной квалификационной работы мной были рассмотрены организационно-методологические основы функционирования института стажерства в органах регионального управления, было дано определение, сформулированы цели, задачи и принципы деятельности Института стажерства. Благодаря информации, полученной при анализе первого раздела, мы смогли получить необходимые данные для формирования последующих разделов.

Следует отметить, что в последние годы проблема трудоустройства молодых специалистов носит весьма актуальный характер, что подтверждается данными Федеральной службы государственной статистики.

Проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений является весьма актуальной и в Белгородской области. Исходя из данных рейтинга регионов по уровню безработицы, который был составлен агентством РИА «Рейтинг» по заказу РИА «Новости» на основании данных Росстата в октябре 2018 года, уровень безработицы составил в Белгородской области 3,9 %, область заняла 19 позицию. По сравнению с аналогичным периодом 2017 года показатель не изменился. Число безработных на одну открытую вакансию в июне-августе 2018 года в регионе составляло 1,4¹. Стоит отметить, что в категорию безработных входят и молодые люди в возрасте до 25 лет, которые являются непосредственно выпускниками высших учебных заведений.

Сложившаяся ситуация обусловлена рядом причин, основными из которых являются:

1. Завышенные ожидания у выпускников высших учебных заведений о предполагаемой работе из-за недостаточной осведомленности.

¹ Рейтинг регионов России по уровню безработицы // Официальный сайт РИА-новости URL: <https://ria.ru/infografika/20181029/1531497215.html> (дата обращения: 24.11.2018)

2. Отсутствие высокого уровня квалификации.
3. Отсутствие опыта работы.

Третья причина является самой распространенной. Необходимо отметить, что отсутствие опыта работы представляет собой не только недостаток, но является и достоинством молодого специалиста, так как из «неопытного» выпускника можно сделать специалиста, необходимого конкретной организации. Этому способствует образование «административно-управленческих кластеров в регионах».

В Белгородской области уже есть опыт формирования и деятельности института стажерства в органах исполнительной власти, а именно он функционирует при Правительстве области.

Рассматривая структуру государственной власти касательно Института стажерства при Правительстве области (далее – Институт стажерства, Институт), необходимо отметить, что он был организован с целью совершенствования деятельности органов исполнительной власти, для привлечения, закрепления и использования потенциала молодых людей в органах власти.

Функционирование Института стажерства является необходимым элементом кадровой политики, в основе которой лежит социально направленное государственное и муниципальное управление, поэтому создание данного образования стимулирует отбор молодежи в органы государственной и муниципальной власти, а также позволяет снизить уровень безработицы среди молодых специалистов возрастом до 30 лет.

С этой целью для молодых специалистов Белгородской области было разработано Положение об Институте стажерства, утвержденного постановлением Правительства Белгородской области от 28 июля 2006 года № 161-пп «Об Институте стажерства при Правительстве области»¹. Структура данного положения представлена ниже на рис. 1.

¹ Об институте стажерства при Правительстве области : Постановление Правительства Белгородской области от 28 июля 2006 г. № 161-пп // Официальный сайт Губернатор и

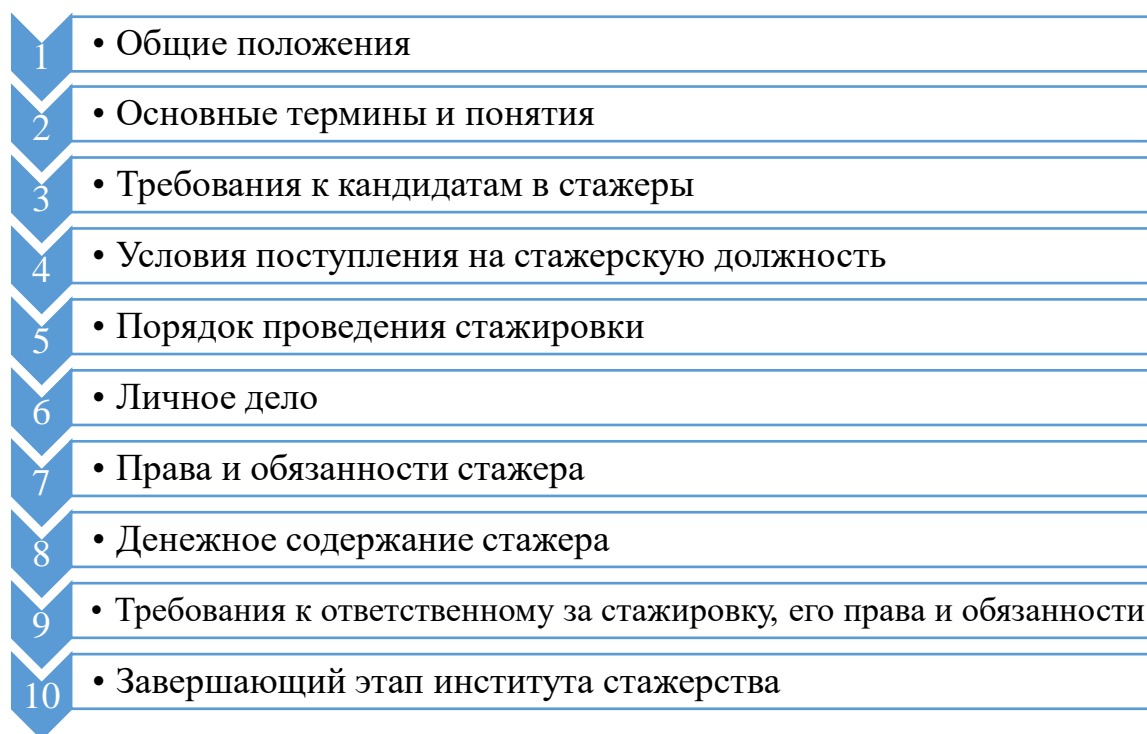


Рис. 1. Структура положения об Институте стажерства при Правительстве области

Итак, из рис. 1 следует, что постановление об Институте стажерства при Правительстве области включает в себя десять разделов.

В первом разделе «Общие положения» дается определение Института стажерства, перечень основных задач, а также оглашается содержание стажировки.

Во втором разделе приводится перечень определений, а именно дается расшифровка таким понятиям, как:

– стажер – гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, определенном настоящим Положением, обязанности по стажерской должности в органе исполнительной власти, государственном органе области за денежное вознаграждение;

– стажерская должность – должность, предусмотренная штатным расписанием обслуживающего персонала органа исполнительной власти, государственного органа области, занимающего должности, не отнесенные к

должностям государственной гражданской службы области, с установленным кругом обязанностей и ответственностью за их исполнение;

– ответственный за стажировку – лицо из числа наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, имеющих стаж государственной гражданской службы области, за которым закрепляется стажер;

– работодатель – руководитель органа исполнительной власти области, государственного органа области.

Третий раздел посвящен требованиям непосредственно к кандидатам в стажеры, и именно здесь указывается, что на стажерские должности могут быть назначены лишь те лица, которые окончили высшие учебные заведения по специальностям в соответствии со специализацией стажерских должностей, а также студенты выпускных курсов вышеуказанных специальностей.

В четвертом разделе определяются условия поступления на стажерскую должность.

Пятый раздел описывает порядок и сроки проведения стажировки.

В шестом разделе определяется порядок отображения стажировки в личном деле стажера.

В седьмом разделе закреплены права и обязанности стажера. Следует отметить, что вопросы, связанные с трудовой деятельностью стажера, решаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Восьмой раздел предоставляет информацию о денежном содержании стажера.

В следующем разделе предоставлен перечень определенных требований, к лицу, ответственному за стажировку, а именно указаны его права и обязанности.

Рассмотрим подробнее, что необходимо выполнять в рамках Положения ответственному за стажировку лицу¹:

- предоставлять промежуточную информацию руководителю о ходе выполнения стажером индивидуального плана;
- консультировать, давать необходимые рекомендации для совершенствования работы стажерам;
- предоставлять отчет об итогах стажировки;
- ознакомливать стажера с отчетом об итогах стажировки;
- предоставлять отзыв о стажере;
- направлять в аттестационную комиссию мотивированное заключение о несоответствии стажера занимаемой должности.

И наконец, в итоговом разделе прописываются действия, проводимые при завершении стажерства, а именно: собирается аттестационная комиссия, которая выносит заключение об итогах стажировки и принимает конечное решение о принятии, либо же об отказе прошедшего стажировку лица на определенную должность.

Итак, Институт стажерства представляет собой мероприятие по привлечению, закреплению и адекватному использованию на государственной гражданской службе молодых перспективных специалистов (далее – стажеры), по созданию условий для реализации ими своего потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей, а также для формирования и закрепления на практике профессиональных и организаторских знаний, умений и навыков².

¹ Об институте стажерства при Правительстве области : Постановление Правительства Белгородской области от 28 июля 2006 г. № 161-пп // Официальный сайт Губернатор и Правительство Белгородской области. URL: https://belregion.ru/activity/gov_service/stagery.php (дата обращения: 07.05.2019).

² Об институте стажерства при правительстве области : Постановление Правительства Белгородской области от 18 июля 2006 г. №161-пп // Официальный сайт Губернатор и Правительство Белгородской области. URL: https://belregion.ru/activity/gov_service/stagery.php (дата обращения: 10.03.2019).

Стажер – лицо, поступившее на новую работу и проходящее стажировку, в течение которой происходит оценка его навыков и способностей ответственным за стажировку, либо непосредственно напрямую работодателем, также приобретает опыт работы в определенной специальности¹.

Стажировка представляет собой испытательный срок работы после окончания специального учебного заведения перед зачислением в штат компании, либо производственную практику для повышения квалификации. Стажировка проходит на определенном рабочем месте под руководством опытного работника².

Под руководителем понимается лицо, которое в силу закона или каких-либо иных нормативных правовых актов или учредительных документов организации осуществляет управление организацией, либо выполняет функции единоличного исполнительного органа³.

Вся практика внедрения Института стажерства в органы власти представлена на сайте Губернатора и Правительства Белгородской области. Для того, чтобы ознакомиться с документами, которые касаются Института, необходимо перейти в раздел «Деятельность», который отображен на панели навигации верхнего меню, далее на дублирующей панели навигации (левое меню) выбрать вкладку «Государственная служба», ниже появится окошко «Институт стажерства».

В этой вкладке можно ознакомиться со всеми конкурсами на замещение и включение в кадровый резерв должности менеджера-стажера, а также на замещение вакантной должности Института стажерства при Правительстве области.

Процедура проведения конкурса началась с февраля 2012 года. Одним из первых органов власти области, который разместил объявление о

¹ Крысин Л.П. Толковый словарь иностранных слов. М., 2016.

² Варов В.К. Российская энциклопедия по охране труда. М., 2016.

³ Азрилиян А.Н. Большой экономический словарь. М., 2015.

проведении конкурса на замещение вакантной должности Института стажерства был департамент внутренней и кадровой политики. Объявляемая должность принадлежала к обслуживающему и вспомогательному персоналу, не относящемуся к должностям государственной гражданской службы области. А именно, это была должность менеджера - стажера департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области.

Информационное сообщение о проведении конкурса было размещено на официальном сайте Губернатора и Правительства Белгородской области 1 марта 2012 года и содержало в себе ряд требований¹.

Следует обратить внимание, что с момента образования Института стажерства органы исполнительной власти были преобразованы и реформированы, что в свою очередь отразилось на официальных названиях департаментов и управлений.

В конкурсе могли принимать участие лица возрастом младше 30 лет, которые окончили ВУЗ по специальностям, указанным в требованиях к образованию в соответствующем информационном письме, а также студенты старших курсов вышеуказанных специальностей без предъявления требований к стажу работы. Например, для участия в конкурсе в департаменте внутренней и кадровой политики стажер должен иметь диплом о высшем профессиональном образовании по юридическим специальностям или по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», либо обучаться на выпускном курсе по этим же направлениям.

Для участия в конкурсе, гражданин предоставляет следующие документы:

- личное заявление на имя представителя нанимателя;
- заполненную и подписанную собственной рукой анкету установленного образца с приложением фотографии (размер 3 x 4 см);

¹ Институт стажерства. Деятельность // Губернатор и Правительство Белгородской области URL: https://belregion.ru/activity/gov_service/stagery.php (дата обращения: 15.05.2019)

- копию паспорта или заменяющего его документа. Документ предъявляется лично по прибытии на конкурс;
- справку из своего учебного заведения установленного образца о том, что является еще студентом (в случае, если гражданин обучается на выпускном курсе ВУЗа);
- копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания. Представленные документы должны быть заверенные нотариально;
- копию трудовой книжки (кроме тех случаев, когда служебная (трудовая) деятельность проводится впервые) или другие документы - по желанию гражданина, подтверждающие его трудовую (служебную) деятельность.

К будущим стажерам также предъявляются квалификационные требования к знаниям и навыкам. На примере Департамента внутренней и кадровой политики участники конкурса должны иметь следующие знания и навыки:

- 1) Знания:
 - Конституции Российской Федерации;
 - Устава Белгородской области;
 - федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации;
 - законов Белгородской области и иных нормативных правовых актов Белгородской области, соответствующих направлениям деятельности департамента кадровой политики области и его структурных подразделений применительно к исполнению должностных обязанностей, в том числе:
 - Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

- закона Белгородской области от 30 марта 2005 года № 176 «О государственной гражданской службе Белгородской области»,

- основ государственного и муниципального управления.

2) Навыки:

- владения современными средствами, методами и технологией работы с информацией;

- работы на компьютере на уровне пользователя с программами Microsoft Office, Outlook Express, Internet Explorer, с информационными правовыми системами;

- проведения аналитической обработки и обобщения информации;

- работы с документами (составление, оформление документации и иные практические навыки работы с документами);

- организации личного труда, в т.ч. планирования рабочего времени;

- коммуникативные навыки;

- совместной деятельности.

Заключительным требованием для участия в конкурсе является подготовка реферата на тему, предлагаемую органом власти.

Всего с момента образования Института было проведено 62 конкурса на замещение и включение в кадровый резерв должности менеджера-стажера, а также на замещение вакантной должности Института стажерства при Правительстве области. Из них 11 были признаны несостоявшимися в связи с отсутствием необходимого числа кандидатов.

Количество конкурсов в разрезе каждого органа власти представлены ниже на рис. 2.



Рис. 2. Количество конкурсов, проведенных на замещение вакантной должности Института стажерства.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что наибольшее количество конкурсов было проведено в департаменте строительства, транспорта и жилищно-коммунального хозяйства, а именно 9 конкурсов (с учетом несостоявшихся).

Из представленной диаграммы мы можем видеть, что наименьшее количество конкурсов было проведено сразу в трех органах власти, а именно:

1. Департамент природопользования и охраны окружающей страны, 2 конкурса.
2. Комиссия по государственному регулированию цен и тарифов, 2 конкурса.
3. Департамент образования, культуры и молодежной политики, 2 конкурса.

В настоящее время структура Правительства утверждена распоряжением Губернатора Белгородской области от 18 февраля 2010 года №77-р¹.

Как уже отмечалось ранее, одним из направлений развития государственной гражданской службы в Российской Федерации является повышение качества формирования кадрового состава государственной гражданской службы. В данном направлении отмечается, что в современных социально-экономических условиях именно государственные гражданские служащие являются движущей силой успешной деятельности государственного органа и стратегическим ресурсом, обеспечивающим его эффективность².

Следовательно, все сказанное подтверждает, что использование Института стажерства на региональном уровне, в частности, в Белгородском регионе, а также последующее его совершенствование и успешное функционирование просто необходимо, поскольку способствует:

- снижению безработицы на региональном уровне;
- поддержке наиболее талантливых и успешных студентов, а также молодых специалистов;
- минимизации попадания на государственную гражданскую и муниципальную службу людей, не располагающих определенными навыками, необходимыми в данном секторе.

Необходимо учесть, что в Высшей школе управления Белгородского государственного национального исследовательского университета с 2017 года реализуется пилотный проект Института стажерства. На пяти кафедрах

¹ Об утверждении структуры органов исполнительной власти Белгородской области: распоряжение Губернатора Белгородской области от 17 февраля 2010 года (ред. от 18.02.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство». URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&n=66892&base=RLAW404&page=esse&from=22015-0&rnd=0.41786560199209144#06957519258596903> (дата обращения: 08.06.2019).

² Мясоедов С., Мартиросян Э., Сергеева А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор роста его стоимости в государственных корпорациях. М., 2016.

стажерами работают студенты и магистранты института¹. Как отмечает руководство университета, внедрение института стажерства даст возможность отбирать талантливых и перспективных студентов для работы в управленческих органах университета. Так, гарантия трудоустройства по окончании обучения и перспективы, которые открываются в связи с этим, являются главным привлекательным моментом для студентов.

Для наиболее детального анализа отношения студентов к деятельности Института стажерства нами было проведено социологическое исследование, которое проводилось методом анкетного опроса (N=51). Всего в опросе принял участие 51 студент, обучающийся в НИУ «БелГУ», по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», которые являются студентами первого, второго, третьего и четвертого курсов.

Согласно результатам исследования, студенты, отвечая на вопрос «Планируете ли вы работать по своей специальности?» чаще всего отвечали положительно, а именно вариант ответа «да» выбрали 38,7% опрошенных, вариант «скорее да, чем нет» выбрали 29%. По результатам этого вопроса 16,1% студентов настроены менее активно по отношению к дальнейшему трудоустройству в органы власти, поэтому они выбрали вариант ответа «скорее нет, чем да», и 3,3 % опрошенных не планируют работать по своей специальности.

Для уточнения причин нежелания у студентов трудоустраиваться по выбранному направлению подготовки, нами был задан уточняющий вопрос, в котором опрошиваемые обосновали свой выбор. В большинстве своем варианты ответа были следующими: «маленькая заработная плата», «высокий конкурс при трудоустройстве» и «разочарование в выбранной профессии/специальности».

¹ В НИУ «БелГУ» будет введен институт стажёрства // Официальный сайт Белгородского государственного национального исследовательского университета. URL: https://www.bsu.edu.ru/bsu/news/news.php?ID=464165&IBLOCK_ID=176 (дата обращения: 12.05.2019).

Отвечая на вопрос «Хотели бы, вы получить опыт работы по специальности» 90,3 % опрошиваемых выбрали вариант ответа «Да», 6,5% студентов не хотят получить опыт работы выбранного направления подготовки, 3,2% затрудняются ответить.

Переходя к блоку вопросов об Институте стажерства, стоит отметить, что данный проект является замечательной возможностью для студентов, выпускников ВУЗов опробовать себя в роле государственного или муниципального служащего, который помогает молодому поколению определиться в будущей своей карьере и сделать правильный выбор. Отвечая на вопрос «Слышали ли вы что-нибудь об Институте стажерства?», большинство респондентов дали положительный ответ, а именно 80,6% знают об этой программе, 19,4% слышат впервые.

Те опрошиваемые, которые ранее уже владели информацией касемо Института, в следующем вопросе указали источники, откуда они узнали о нем, а именно:

- от преподавателей ВУЗа (46,2%);
- от одногруппников (23,1%);
- от друзей/знакомых (11,5%);
- из социальных сетей (7,7%);
- из официальных интернет сайтов органов власти (7,7%);
- увидели рекламу/буклет (3,8%)

Как мы можем наблюдать по результатам исследования, наибольшее количество опрошенных узнали о деятельности стажеров от преподавателей НИУ «БелГУ». Это говорит о том, что на данный момент одним из лучших способов донесения информации к студентам служит их общение с преподавателями.

Что касается вопроса «Хотели бы вы занять должность стажера при Правительстве области?» большая половина опрошенных ответила «Да», т.е. 51,6%, а также 25,8% выбрали вариант ответа «Скорее да, чем нет». Из этого следует, что большинство студентов хотят пройти стажировку в органах

власти. При этом 12,9% респондентов выбрали вариант ответа «Нет», 3,2% опрошенных придерживаются варианта ответа «Скорее нет, чем да». Затруднились в выборе варианта ответа 6,5% студентов.

Студенты, давшие отрицательный ответ, объяснили свою позицию тем, что «за должность стажера предлагается низкая оплата труда», также «мало платят, много требуют» и «отсутствие интереса».

Отвечая на вопрос «Что бы вы хотели получить от Института стажерства?» респонденты могли выбрать сразу несколько вариантов ответа. Анализируя полученную информацию по этому вопросу, можно сказать, что большинство студентов придерживаются вариантов «Приобрести опыт работы», «Принять окончательное решение, хочу ли работать по специальности», а также «Приобрести знания и навыки» и «Дальнейшее трудоустройство». Представленные варианты получили максимальную поддержку у будущих специалистов. Из этого следует, что молодые люди положительно настроены к деятельности Института стажерства.

В конце социологического исследования студентам направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» был задан следующий вопрос «По вашему мнению, Институт стажерства благоприятно скажется на трудоустройстве выпускников/учащихся старших курсов?». Отвечая на последний вопрос, больше половины молодых людей поддержали деятельность Института, а именно, ответ «Да» дали 67,7% респондентов, ответ «Скорее да, чем нет» - 22,6%. Затруднились в выборе ответа 3,2% опрошенных. Отрицательный ответ, а именно вариант ответа «Скорее нет, чем да» дали 6,5% опрошенных студентов, ответа с формулировкой «Нет» и вовсе никто не выбрал. Эти показатели говорят о том, что студенты рассматривают Институт стажерства как хорошую возможность для дальнейшего трудоустройства.

Немаловажным аспектом в исследовании опыта внедрения Института стажерства в органы власти при Правительстве Белгородской области, является изучение отношения государственных служащих, которые ранее

проходили стажировку в органах власти, к деятельности института стажерства. В целях изучения этого вопроса нами также было проведено социологическое исследование, при проведении которого был использован метод интервью.

По результатам интервью государственными гражданскими служащими области были определены следующие точки роста:

- недостаточное материальное поощрение;
- низкий уровень мотивации;
- невысокий уровень информированности граждан о проведении конкурсов на замещение должностей института стажерства.

В ходе беседы государственному гражданскому служащему, ранее замещающему должность стажера, был задан вопрос «Какие положительные и отрицательные стороны Института стажерства можете выделить?». Опрошенный акцентировал внимание на возможности для молодых людей попробовать себя в роли государственного гражданского служащего в рамках Института стажерства. К положительным сторонам респонденты также отнес и возможность для молодых людей полностью погрузиться в работу органа власти, почувствовать себя равнозначным сотрудником, получить колоссальный практический опыт.

К отрицательным сторонам деятельности Института, опрашиваемые также отнесли долгий процесс адаптации, который в среднем для каждого служащего длился полгода. Респонденты объяснили этот факт тем, что во время обучения в университете им не доставало практики в сфере государственного и муниципального управления, что в дальнейшем отразилось на их долгой адаптации в органе власти.

В конце беседы государственные гражданские служащие сформулировали ряд пожеланий для дальнейшего развития Института стажерства. По их мнению, для улучшения работы стажерской программы необходимо повысить мотивацию для студентов принимать участие в таких

мероприятиях, а также расширить деятельность института стажерства на уровне всего региона.

В ходе анализа опыта внедрения института стажерства в органах государственного управления Белгородской области нами были сформулированы следующие выводы:

1. Институт стажерства при Правительстве Белгородской области, дает возможность выпускникам ВУЗов или учащимся старших курсов пройти стажировку в органах государственной власти без предъявления требований к стажу работы. От будущих стажёров требуется только успешно пройти конкурсный отбор. Вся информация о замещении вакантной должности стажера при государственном органе власти собрана на официальном сайте Губернатора и Правительства Белгородской области. Здесь будущий стажер может ознакомиться с должностными обязанностями, необходимой документацией для прохождения конкурса, а также требованиями к определенным знаниям и навыкам.

2. Институт стажерства регулируется положением об Институте, утвержденным постановлением Правительства Белгородской области от 28 июля 2006 года № 161-пп «Об Институте стажерства при правительстве области». Структура положения представлена 10-ю разделами, а именно: общие положения, основные термины и понятия, требования к кандидатам в стажеры, условия поступления на стажерскую должность, порядок проведения стажировки, личное дело, права и обязанности стажера, денежное содержание стажера, требования к ответственному за стажировку, его права и обязанности, завершающий этап института стажерства.

3. Благодаря проведенному социологическому исследованию мы смогли определить отношение студентов и выпускников направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» к своей специальности, а также выявить интерес к деятельности Института стажерства. Было проанализировано желание студентов в дальнейшем трудоустроиваться по выбранной специальности, а также выявлены

положительные и отрицательные стороны деятельности Института по мнению студентов.

4. В ходе социологического опроса, который был проведен с целью выявления отношения студентов к деятельности Института стажерства, а также интервью с государственными гражданскими служащими государственных органов, ранее замещавшими должности стажеров, были сформулированы следующие проблемы: низкий уровень мотивации к замещению должности стажера, недостаточное материальное поощрение стажеров, невысокий уровень информированности граждан о проведении конкурсов на замещение должностей Института стажерства.

РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА СТАЖЕРСТВА В ОРГАНАХ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Как отмечалось в предыдущем разделе, для совершенствования работы органов власти и привлечения молодых людей на государственную гражданскую службу Белгородской области был создан Институт стажерства при Правительстве области. Его основная цель заключается в совершенствовании деятельности органов исполнительной власти, государственных органов области посредством привлечения, дальнейшего закрепления и использования потенциала молодых людей, возвращения из них перспективных, профессиональных специалистов.

В настоящее время органы исполнительной власти, государственные органы области активно внедряют различные механизмы по привлечению молодых людей к государственной гражданской службе, среди которых есть и Институт стажерства. Однако процесс функционирования Института стажерства всё еще требует внесения изменений и корректировок. Благодаря социологическому исследованию, которое было проведено в форме анкетного опроса среди студентов НИУ «БелГУ», нами был сформирован ряд проблем в представленной сфере, а именно:

1. Низкий уровень мотивации выпускников и учащихся старших курсов ВУЗа к трудоустройству в органы власти. Это обусловлено тем, что среди студентов есть те, кто просто не желают устраиваться на работу по своей специальности, аргументируя это разными причинами (разочаровались в выбранной специальности, изменились планы на жизнь и так далее). При этом есть ряд студентов, которые считают, что при работе в органах власти у них будет низкая оплата труда, что также сказывается на нежелании трудоустроиваться по выбранной специальности. Немаловажным является и мнение студентов, для которых конкурсный отбор на стажерские должности является психологической преградой и что также негативно сказывается на мотивации работать в органах власти.

2. Недостаточная осведомленность студентов о деятельности Института стажерства. Это обусловлено низким уровнем информационной деятельности органов исполнительной власти, государственных органов области по освещению возможности замещения стажерских должностей. Это происходит в следствии низкого уровня продвижения в социальных сетях и на Интернет - порталах, а также низкого уровня не только онлайн, но и оффлайн медиа рекламы.

3. Длительный период адаптации стажеров к деятельности в органах исполнительной власти, государственных органах области. Вследствие отсутствия единой системы обучения, которая может включать в себя список обучающих материалов, базу знаний, ответы на популярные вопросы, список полезных советов, вебинаров и прочего, стажерам приходится долгое время самостоятельно адаптироваться в органах власти, что приводит к неэффективному выполнению поставленных задач, низкой мотивации на дальнейшую деятельность и проблемам в коммуникации с коллективом.

4. Процесс прохождения стажировки бюрократизирован. Стажеру приходится тратить значительное количество времени на заполнение документации о своей стажерской деятельности, что снижает его мотивацию как на дальнейшую работу в органах власти, так и на прохождение стажировки. Отсутствие технологий учета, систематизации и аналитики данных, которые сейчас представляют собой интернет ресурсы, crm системы и прочее, вынуждают стажера выполнять ряд неэффективных и бессистемных действий в эпоху современных технологий.

5. Недостаточное использование Института стажерства органами местного самоуправления. Это создает серьезную проблему для развития как выпускников вузов, так и для местных органов власти. Тогда как в муниципалитетах стоит проблема «устаревшего» кадрового состава, в то же время там не имеют возможности стажироваться молодые люди, которые могут привнести свои инициативы и современные идеи, которые позволят

поменять старые устоявшиеся методы работы на более новые и усовершенствованные.

6. Ограниченное количество стажерских должностей, указанных в штатном расписании исполнительных органов власти. При этом есть сферы, где никогда не проходили конкурсы на замещение должностей. Рассматривая стажерские должности на примере Правительства области, мы считаем, что увеличение их количества благоприятно скажется на деятельности всего Института стажерства, так как у молодых людей будет более широкий выбор при поступлении на службу и они смогут выбирать именно те ниши, которые соответствуют их целям и интересам.

Приведенные нами проблемы оказывают отрицательное влияние на деятельность Института стажерства, а также на дальнейшее трудоустройство молодежи в органы власти.

Самым основным показателем необходимости развития Института является то, что свое применение Институт нашел только в некоторых департаментах и управлениях области и как показала практика, по факту, не имеет распространения на другие районы области. Исходя из этого следует, что студенты, которые живут или планируют жить в других муниципальных районах или городских округах, не могут проявить себя в процессе стажировки в своих администрациях.

Как мы говорили ранее, основная цель института заключается в том, чтобы использовать потенциал, знания и навыки выпускников на практике, внедряя их в органы власти всех уровней. Поскольку Институт стажерства не нашел должного развития в муниципальных образованиях области, то не происходит развитие кадрового состава всего Белгородского региона, соответственно на выходе мы получаем некий диссонанс управленческих кадров и весомое различие в уровне их подготовки.

Учитывая вышесказанное, мы предлагаем к внедрению проект *«Развитие Института стажерства в органах регионального управления»*, предусматривающий реализацию стажерских программ на уровне всей

области, а именно на уровне муниципальных районов и городских округов, а также увеличение количества стажерских должностей в органах исполнительной власти Белгородской области. Его последующее развитие, является необходимым условием для повышения эффективности деятельности региональных органов власти, а также повышения уровня занятости молодежи и развития всей области в целом.

Реализация проекта создаст предпосылки для решения проблем, связанных с функционированием Института стажерства в муниципальных районах, городских округах Белгородской области, а также органах исполнительной власти области. Проект будет направлен на внедрение стажерских должностей в администрациях соответствующих территорий, что позволит:

- снизить уровень безработного населения в возрасте до 30 лет;
- повысить эффективность деятельности органов исполнительной власти, органов местного самоуправления за счет привлечения молодых специалистов;
- повысить мотивацию студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» к дальнейшему трудоустройству в органах власти;
- получить студентам опыт работы по своей специальности в своих муниципальных районах и городских округах;
- увеличить заинтересованность студентов к поступлению на специальность, соответствующую требованиям государственной гражданской и муниципальной службы.

Следует ещё раз подчеркнуть, что эффективность деятельности органов власти напрямую зависит от их служащих. Существует огромная необходимость в развитии потенциала выпускников за счет создания условий, где они смогут получить опыт и знания для дальнейшего трудоустройства в органы власти.

Использование механизма работы Института стажерства позволит повысить эффективность принятия управленческих решений, а также повысить доверие студентов к выбранной специальности.

Возможность реализации проекта, по нашему мнению, зависит от следующих факторов:

- 1) Открытость органов власти и готовность взаимодействовать с молодыми стажерами.
- 2) Инициативность стажеров и заинтересованность в получении новых знаний.
- 3) Недопущение формального подхода к созданию и работе института стажерства.

Цели и задачи внедрения проекта. Основной *целью* проекта является обновление кадрового состава администраций муниципальных районов, городских округов, а также департаментов и управлений Белгородской области, посредством включения стажерских должностей в соответствующие штатное расписание органа власти.

Измеримой целью проекта является введение по 2 стажерские должности в штатное расписание администраций Ракитянского, Борисовского муниципальных районов; по 5 должностей в штатное расписание администрации Белгородского района; включение по 3 стажерские должности в штатное расписание администраций Шебекинского, Алексеевского и Губкинского городских округов, а также увеличение числа органов исполнительной власти области, в которых имеются стажерские должности с 2 до 15 направлений.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие *задачи*:

- проанализировать практику введения стажерских должностей при Правительстве Белгородской области;
- привлечь студентов к участию в Институте стажерства;

- развить профессиональные компетенции стажеров, за счет их работы в органах власти;
- вовлечь молодежь в социальную практику;
- создать условия, в которых стажеры могли бы получать новые знания и опыт в сфере государственного и муниципального управления;

Сроки реализации проекта. Проект является долгосрочным и рассчитан на 2019 – 2024 годы.

I этап реализации проекта: 2019 - первая половина 2020 года. На этом этапе будет происходить:

- формирование рабочей группы проекта;
- актуализация нормативно-правовой базы и организационной документации, регулирующей деятельность Института стажерства;
- разработка порядка материального стимулирования стажеров и ответственных за стажировку.

II этап реализации проекта: вторая половина 2020 - 2022 года. Данный этап предполагает:

- утверждение распорядительных актов о внесении изменений в штатное расписание органов исполнительной власти, органов местного самоуправления;
- разработка документации, регламентирующей деятельность ответственного за стажировку;
- проведение информационной политики по популяризации деятельности Института;
- проведение конкурса на замещение вакантной должности стажера;
- назначение лиц, победивших в конкурсе.

III этап реализации проекта: 2022 - первая половину 2023 года. Представленный этап будет предполагать:

- разработку индивидуальных планов прохождения стажировки;
- прохождение стажировки;

– окончание стажировки, проведение итоговой аттестации деятельности стажеров;

IV этап реализации проекта: вторая половина 2023 – 2024 год.
Представление отчета об итогах стажерской программы, а также сведений о стажере, департаменту внутренней и кадровой политики Белгородской области – координатору проекта.

Состав мероприятий проекта. Мероприятия разделены и представлены по этапам проекта для уточнения и конкретизации.

Ответственными органами за реализацию проекта будут являться:

- на областном уровне – департамент внутренней и кадровой политики;
- на местном уровне – соответствующая администрация муниципального района, городского округа.

Администрации муниципальных районов, городских округов отчитываются о проделанной работе перед департаментом внутренней и кадровой политики области.

Этап 1. Организационный этап реализации проекта

1. Формирование рабочей группы проекта. В рамках этого мероприятия будут сформированы рабочие группы проекта (на уровне муниципальных образований и органов исполнительной власти Белгородской области), произведен поиск по привлечению специалистов в сфере государственного и муниципального управления для разработки направлений работы и методологических материалов для института стажерства. Разработка и утверждение зоны ответственности каждого члена рабочей группы проекта, а также плана работ. Согласование проведенной работы группы, отчетность перед руководителем проекта.

2. Разработка типового положения об Институте стажерства в органах местного самоуправления. Внесение изменений в уже действующее постановление Правительства области от 28 июля 2006 года №161-пп. Положение будет содержать в себе: общие положения; основные термины и

понятия; требования к кандидатам на замещение вакантной должности стажера; условия и порядок поступления на вакантную должность; права и обязанности стажера; денежное содержание стажера

3. Разработка и согласование проекта правового акта о внесении изменений в штатное расписание органов исполнительной власти, органов местного самоуправления в части внедрения по 2 и 5 стажерских должностей в 3 муниципальных района и по три в 3 городских округа области, а также о увеличении количества стажёрских должностей при Правительстве области до 15 направлений.

4. Внесение соответствующих изменений в документы, определяющие размер оплаты труда работников, не являющихся государственными и муниципальными служащими. Разработка порядка материального стимулирования стажеров.

6. Разработка индивидуальных планов прохождения стажировки, их согласование руководителем структурного подразделения, в котором молодой специалист проходит стажировку, и утверждение руководителем органа государственной/муниципальной власти.

7. Разработка методических рекомендаций для адаптации и оптимизации деятельности стажера, проработка основных вопросов, с которыми сталкиваются молодые специалисты при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу.

8. Разработка маркетинговой стратегии продвижения, которое будет включать в себя создание целостного, позитивного образа института стажерства у студентов, а также создание рекламных материалов, для дальнейшего привлечения молодых людей к прохождению стажировки.

Этап 2. Практический этап реализации проекта

1. Информирование студентов о целях и задачах проекта, с помощью официальных площадок муниципальных районов и городских округах в сети Интернет и в социальных сетях, для дальнейшего привлечения молодых людей к деятельности в Институте стажерства. Агитация студентов

направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» в университетах Белгородской области, посредством распространения информации о проекте с помощью преподавательского состава.

Страницы проекта в социальных сетях будут направленными на решение ряда задач, а именно:

- 1) информирование пользователей о изменениях, мероприятиях и нововведениях проекта;
- 2) коммуникацию с молодыми людьми, заинтересованными в прохождении стажировки;
- 3) продвижение проекта среди общественности;
- 4) создания целостного, позитивного образа среди населения о деятельности муниципальных органов власти.

Эффективность реализации данного мероприятия будет определяться показателями статистики: охвата, просмотров, а также, количеством публикаций, количеством заявок студентов, сделанных через социальные сети.

2. Проведение конкурса на замещение вакантной должности Института стажерства в 3 муниципальных районах, 3 городских округах, а также в органах исполнительной власти области. Конкурс будет проходить в 3 этапа:

- направление заявки студентом, выпускником ВУЗа в соответствующую администрацию муниципального образования/департамент/управление области с предоставлением требующей документации (все требования будут размещены на официальных сайтах органов власти, а также в социальных сетях);
- прохождение тестирования на соответствие квалификационным требованиям, знаниям и навыкам необходимым для поступления на государственную гражданскую и муниципальную службу;
- написание реферата по тематике предложенную руководителем структурного подразделения органа власти где проводится конкурс.

Экспертная комиссия, которая будет заниматься отбором и назначением студентов на места стажеров будет состоять из: руководителя проекта Института стажерства, руководителя и двух служащих структурного подразделения органа власти где проводится конкурс.

3. Подведение итогов, выбор победителя. Из числа представленных кандидатов, экспертная комиссия определяет победителей, которые показали наилучшие результаты по итогам конкурса и будут назначены на должность Стажера. Итоги конкурса публикуются на официальном сайте органа власти.

4. Закрепление за стажерами должностного лица. Для более быстрой адаптации стажера в органе власти, мы предлагаем закрепить за стажерами ответственного за стажировку, который является компетентным и высококвалифицированным работником в выбранной сфере. Таким образом при выполнении задач, стажер может обращаться за консультативной, методической, практической помощью. Благодаря ответственному за стажировку, стажер также сможет налаживать коммуникации с другими служащими органа власти, изучать трудовые традиции органа власти и перенимать профессиональный опыт ответственного за стажировку.

5. Проведение стажировки. Стажировка проводится длительностью в один год. Рабочий график стажера соответствует графику государственного гражданского, муниципального служащего, соответственно на рабочем месте стажер находится 8-часовой рабочий день, 5 раз в неделю. Свою деятельность стажер осуществляет согласно индивидуальному плану, составленному руководителем структурного подразделения.

6. Завершение стажировки. Выдача документов установленного образца о прохождении стажировки в соответствующей администрации муниципального района, городского округа, департаменте, управлении области, стажерам, назначенным сроком на 1 год.

Этап 3. Аналитический этап реализации проекта

1. Проведение итоговой аттестации (оценки) деятельности стажеров, назначенных сроком на 1 год. Создание детального отчета о

проведенной работе каждого стажера, анализ приведенных результатов руководителями структурных подразделений. Информирование стажеров о результатах итоговой аттестации.

2. Представление в департамент внутренней и кадровой политики области отчётов об итогах стажировки, согласованные руководителями структурных подразделений и утвержденные руководителями органа государственной/муниципальной власти, в которых стажёры осуществляли свою трудовую деятельность в течение 1 года.

3. Представление в департамент внутренней и кадровой политики области администрациями муниципальных районов и городских округов, департаментов, управлений области, сведений о стажерах, для участия в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской и муниципальной службы, а также на включение их в кадровый резерв.

Смета проекта. Важным этапом в процессе составления проекта является этап планирования и формирования сметы проекта. Благодаря этому этапу определяются ресурсы, которые будут использованы во время подготовки и реализации проекта. Финансирование проекта будет осуществляться из средств бюджета администрации муниципального образования, а также из средств федерального бюджета.

Оплата материального поощрения ответственного за стажировку будут представлять собой надбавку за особые заслуги.

Таблица 1.

Бюджет проекта «Развитие Института стажерства в органах регионального управления».

№	Статья расходов	Описание	Цена за ед.	Кол-во	Сумма (руб.) в месяц	Сумма (руб.) в год
1.	Материальное содержание стажера	Денежные затраты на оплату стажерской деятельности	14 800 руб.	33	488 400	5 860 800

Итого	5 860 800 рублей
-------	------------------

Таким образом затраты на содержания одного стажера в месяц будут равны 14 800 рублей, в год 177 600 рублей.

Схема расчетов материального содержания одного стажера:

1. Оклад стажера – 7 400 рублей в месяц;
2. Премияльные начисления – 100% от оклада.

Итого 14 800 рублей в месяц (без учета отчислений).

Отчисления:

1. НДФЛ – 13% = 1 924 руб.
2. Взносы в Пенсионный фонд – 22% = 3 256 руб.
3. Взносы ФФС (Фонд социального страхования) - 2,9% = 430 руб.
4. Взносы ФФОМС (Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования) – 5,1% = 755 руб.

Отчисления составляют 6 365 руб. (43%).

С учетом всех отчислений стажер будет получать на руки 8 435 рублей.

Планируемые конкретные результаты проекта.

1. Количественные показатели:

- охват 70% выпускников и учащихся старших курсов за счет информирования о деятельности института стажерства с помощью социальных сетей и официальных Интернет-сайтов органов власти;
- создание 2 и 5 стажерских должностей в администрациях трех муниципальных районах и по 3 должности в трех городских округах, а также увеличение количества стажерских должностей до 15 направлений в органах исполнительной власти Белгородской области;
- замещение минимум 10 вакантных должностей в органах государственной гражданской и муниципальной службы молодыми людьми, ранее замещавшими должности стажеров.

2. Качественные показатели:

- повышение престижа органов власти среди студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»;
- увеличение мотивации студентов к получению опыта работы в органах власти для дальнейшего трудоустройства;
- развитие профессиональных качеств и компетенций у стажеров;
- увеличение эффективности принятия властных решений за счет работы с молодыми людьми;
- передача опыта между поколениями кадров в органах власти.

Таким образом мы можем сделать следующие выводы:

1. Анализируя практику Института стажерства, мы смогли выявить ряд проблем, которые оказывают отрицательное воздействие на его деятельность, а именно: низкий уровень мотивации выпускников и учащихся старших курсов ВУЗа к трудоустройству в органы власти; недостаточная осведомленность студентов о деятельности Института стажерства; длительный период адаптации стажеров к деятельности в органах исполнительной власти, государственных органах области; процесс прохождения стажировки бюрократизирован; недостаточное использование Института стажерства органами местного самоуправления; ограниченное количество стажерских должностей, указанных в штатном расписании исполнительных органов власти. Все представленные проблемы определяют необходимость совершенствования деятельности Института стажерства в органах регионального управления.

2. Для решения указанных проблем мы предлагаем к внедрению проект «Развитие Института стажерства в органах регионального управления». Измеримой целью проекта является введение по 2 стажерские должности в штатное расписание администраций Ракитянского, Борисовского муниципальных районов; по 5 должностей в штатное расписание администрации Белгородского района; включение по 3 стажерские должности в штатное расписание администраций Шебекинского, Алексеевского и Губкинского городских округов, а также увеличение числа

органов исполнительной власти области, в которых имеются стажерские должности с 2 до 15 направлений.

3. Для реализации проекта будут выполнены мероприятия по трем этапам: организационный, практический, аналитический. В рамках этих этапов будут проведены работы по совершенствованию правовой базы Института стажерства, внесены изменения в штатное расписание органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Белгородской области по внедрению стажерских должностей, разработано материальное содержание стажера. Также указана необходимость разработки методических рекомендаций для адаптации и оптимизации деятельности стажера. Мероприятия проекта включают в себя проведение информационной политики по привлечению молодых людей к замещению должности стажера. Описана процедура поступления на стажерскую должность, а также рассмотрены порядок прохождения стажировки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эффективность системы управления государственной гражданской и муниципальной службы зависит от многих факторов, но одним из основных является кадровый состав органа власти. Немаловажной составляющей развития органа власти, является опыт служащего, его знания и навыки, приобретенные многолетней работой. Но не стоит забывать и о преемственности поколений, ведь кроме опыта необходима энергия, желание учиться новому и смотреть на различные ситуации под другим углом. Все эти и другие характеристики описывают важность обновления кадрового состава органов власти, показывают необходимость его пополнения молодыми, перспективными служащими.

Так, преследуя вышеперечисленные цели, при Правительстве Белгородской области был создан Институт стажерства, который предполагает привлечение, закрепление и использование на государственной гражданской службе молодых перспективных специалистов, которым будут созданы условия для реализации ими своего потенциала, успешного исполнения своих должностных обязанностей, а также приобретения знаний, умений и навыков, необходимых для дальнейшего трудоустройства.

В своей деятельности Институт стажерства регулируется положением об Институте, утвержденным постановлением Правительства Белгородской области от 28 июля 2006 года № 161-пп «Об Институте стажерства при Правительстве области».

Цель Института стажерства заключается в привлечении в систему государственной гражданской службы области лучших выпускников высших учебных заведений, формировании социально-ответственного кадрового состава области, организации профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов к замещению должности государственной гражданской службы в области.

По нашему мнению, основным преимуществом Института является то, что в рамках стажировки молодой человек может определиться в выборе дальнейшей сферы своей деятельности. В случае успешного прохождения стажировки у молодого специалиста уже будет определённый багаж опыта и профессиональных знаний и навыков.

После анализа практики внедрения Института стажерства при Правительстве Белгородской области нами был выявлен ряд проблем, которые оказывают отрицательное воздействие на его деятельность, основными из них являются: недостаточная осведомленность студентов о деятельности Института стажерства; длительный период адаптации стажеров к деятельности в органах исполнительной власти, государственных органах области; недостаточное использование Института стажерства органами местного самоуправления; ограниченное количество стажерских должностей, указанных в штатном расписании исполнительных органов власти.

Стоит уделить внимание основной проблеме развития Института стажерства, ей является недостаточное количество стажёрских должностей в органах государственной и муниципальной власти в регионе. Это приводит к тому, что молодые специалисты, которые только закончили высшее учебное заведение или являются студентами старших курсов не имеют достаточного количества знаний, навыков и умений, для того чтобы максимально эффективно исполнять свои обязанности при трудоустройстве в органы власти. В дальнейшем это негативно отражается на работе государственных служащих, что приводит к неверному исполнению своих обязанностей без наличия должного опыта, который можно получить благодаря прохождению Института стажерства.

Исходя из описанных выше проблем, мы пришли к мнению, что внедрение новых стажерских должностей позитивно скажется на развитии и поддержке молодых специалистов и в дальнейшем трудоустройстве в органы власти.

Нами был проведен социологический опрос среди студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», а так же государственных служащих, ранее замещавших должности стажера при Правительстве Белгородской области. Как показало исследование, большинство студентов после окончания обучения планируют занимать должности государственной гражданской и муниципальной службы. Мы выявили, что молодые люди проявили интерес к деятельности Института стажерства, и хотели бы принять в нем участие. Получения навыков и опыта работы, были определены как важные составляющие Института для студентов. А интервью с государственными служащими, которые ранее замещали должность стажера, позволило определить точки роста для дальнейшего совершенствования деятельности Института стажерства.

Исходя из полученных результатов, существует необходимость обновления кадрового состава администраций муниципальных районов, городских округов, а также департаментов и управлений Белгородской области, посредством включения стажерских должностей в соответствующие штатное расписание органа власти.

Поэтому мы предлагаем к внедрению проект «Развитие Института стажерства в органах регионального управления». Цель проекта заключается в ведении по 2 стажерские должности в штатное расписание администраций Ракитянского, Борисовского муниципальных районов и по 5 должностей в штатное расписание администрации Белгородского района, а так же включение по 3 стажерские должности в штатное расписание администраций Шебекинского, Алексеевского и Губкинского городских округов, а также увеличение числа органов исполнительной власти области, в которых имеются стажерские должности с 2 до 15 направлений.

В рамках данного проекта будут проведены работы по совершенствованию правовой базы Института стажерства, внесены изменения в штатное расписание органов исполнительной власти и органов

местного самоуправления Белгородской области и разработано материальное содержание стажера.

В целях дальнейшего развития органов власти, необходимо предложить администрациям Белгородского, Ракитянского, Борисовского муниципальных районов, администрациям Шебекинского, Алексеевского и Губкинского городских округов, а также органам исполнительной власти Белгородской области района ряд практических рекомендаций:

1. Рассмотреть возможность реализации мероприятий проекта «Развитие Института стажерства в органах регионального управления».
2. Ввести дополнительные должности стажеров в штатное расписание органов власти.
3. Разработать методические материалы и программу обучения стажеров.

Совершенствование Института стажерства благоприятно скажется на развитии кадрового состава органов государственной и муниципальной власти Белгородской области.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ: ред. от 11.12.2018 №79-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

2. О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ: ред. от 23.05.2016 №58-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

3. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ: ред. от 27.12.2018 №25-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

4. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 11.10.2016 № 403 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

5. Об утверждении стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года [Электронный ресурс] : постановление Правительства Белгор. обл. от 25.01.2010 № 27-пп // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

6. Аврамчикова, Н.Т. Инновационные методы управления персоналом государственной и муниципальной службы / Н.Т. Аврамчикова,

Н.Н. Солоненко // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. – 2013. – №1. – С.36-39.

7. Азрилиян А.Н. Большой экономический словарь [Текст] / А.Н. Азрилиян. – Москва: Институт новой экономики, 2015. – 469 с.

8. Аленин, К.И. К вопросу о системно-аналитической подготовке специалистов в области государственного и муниципального управления / К.И. Аленин // Всероссийский журнал научных публикаций. – 2012. – №4. – С.56-59.

9. Апонченко, Т.Ю. Проблемы и перспективы взаимодействия вузов с потенциальными работодателями [Текст] / Т.Ю. Апонченко, М.А. Чернышев // Вестник университета. – 2015. – №15. – С. 242-252.

10. Асланов, М. А. Современные тенденции в развитии кадрового состава государственной гражданской службы в Российской Федерации / М.А. Асланов // Проблемы современной экономики. – 2014. – №1. – С.127-131.

11. Богатырева, М.Р. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих [Текст] / М.Р. Богатырева, Л.И. Мустафина // Интернет-журнал Науковедение. – 2014. – №1. – С. 1-12.

12. Болдырева, Р.Ю. Анализ существующих подходов к понятию «Кадровый потенциал» / Р.Ю. Болдырева, Ф.А. Мосин // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2011. – №1. – С.29-32.

13. Бондаренко, А.Ю. Проблемы управления персоналом в органах местного самоуправления труда [Текст] / А.Ю. Бондаренко // Молодой ученый. – 2017. – №1. – С. 227-236.

14. Борошенко, С.А. Кадровое обеспечение государственного и муниципального управления / С.А. Борошенко // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2006. – № 3. – С. 17-18.

15. Булавина, Д.В. Образование муниципальных служащих в современной России: нормативное правовое регулирование / Д.В. Булавина, Е.В. Несмеянова // Муниципалитет: экономика и управление. – 2017. – №1. – С. 71-73.
16. Гаганова, Е.В. Основные проблемы и направления совершенствования кадровой политики в государственных органах власти субъектов РФ / Е.В. Гаганова // Вестник университета. – 2014. – №7. – С. 112-114.
17. Гарафутдинова, Н.Я. Новые условия в прохождении государственной гражданской службы как фактор эффективности деятельности органов исполнительной власти / Н.Я. Гарафутдинова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2016. – №1. – С. 17-23.
18. Гиниятуллина, Л. И. Совершенствование кадровой политики в отношении государственных служащих [Текст] / Л.И.Гиниятуллина // Молодой ученый. – 2018. – №23. – С. 73-76.
19. Даценко, К.А. Совершенствование кадрового состава государственной гражданской службы как элемент обеспечения национальной безопасности / К.А. Даценко, С.Л. Нужнова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2015. – № 6 (67). – С. 360-364.
20. Доманов Э.Г. Анализ системы управления персоналом в органах исполнительной власти / Э.Г. Доманов // Сборник научных статей по материалам V Международной научно-практической конференции: В 2-х частях. – 2018. – №1. – С. 127-130.
21. Дорофеев, А.В. Кадровый состав муниципальных служащих как ресурс развития муниципалитетов / А.В. Дорофеев // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – №1. – С. 172-175.
22. Жигалова, И.А. Современные механизмы социального партнерства в подготовке государственных и муниципальных служащих /

И.А. Жигалова, П.Д. Косинский // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2009. – №1. – С.72-75.

23. Захаров, В.М. Президентская программа подготовки управленческих кадров как технология воспроизводства профессионального потенциала кадров регионального управления / В.М. Захаров // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2013. – №23 (166). – С. 77-85.

24. Змияк, С.С. Управление качеством подготовки квалифицированных работников как ключевая проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг [Текст] / С.С. Эмияк, С.Г.Тяглов // Journal of Economic Regulation «Вопросы регулирования экономики». – 2016. – №2. – С. 65-70.

25. Ивушкина, А. Привлечение молодежи на государственную службу [Электронный ресурс] / А. Ивушкина // Известия: интернет журнал – 2018. – №1 – Режим доступа: <https://iz.ru/738719/anna-ivushkina/na-gossluzhbu-pozovut-molodezh>.

26. Касьянов, А.А. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих Российской Федерации / А.А. Касьянов, В.В. Куимов // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2014. – №1. – С.143-145.

27. Киричек, С. Кадровое обеспечение органов власти [Текст] / С. Киричек // Служба кадров и персонал. – 2016. – № 9. – С. 137-140.

28. Кичаева, Н.П. Наставничество на гражданской службе в России и за рубежом / Н.П. Кичаева // Современное общество и власть. – 2018. – №1(15). – С.56-62.

29. Клищ, Н.Н. Наставничество на государственной службе - новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, – 2014. – 206 с.

30. Колесова, Е.Л. Кадровый потенциал органов местного самоуправления: состояние и тенденции / Е.Л. Колесова // Вестник Поволжского института управления. – 2014. – №1. – С. 16-20.

31. Колодина, Е.А. Проблемы формирования профессиональных компетенций студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» / Е.А. Колодина // Известия Байкальского государственного университета. – 2013. – №1. – С.50-54.

32. Крысин, Л.П. Толковый словарь иностранных слов [Текст] / Л.П.Крысин, – Москва: ЕКСПО, 2016. – 944 с.

33. Кузина, С.А. Управление профессиональной мобильностью государственных гражданских служащих в процессе регулирования статусных барьеров на региональном уровне [Текст] / С.А. Кузина // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2016. – №2(23). – С. 117-124.

34. Курбанова, Е.Ф. Совершенствование управления персоналом на муниципальной службе труда [Текст] / Е.Ф. Курбанова // Молодой ученый. – 2018. – №1. – С. 79-82.

35. Ларин, М.Д. Местное самоуправление в Белгородской области. Теория и практика [Текст] / М.Д. Ларин // Государство и право. – 2013. – № 2. – С. 86-94.

36. Мирзаев, М.А. Взаимодействие органов государственной власти и органов местного самоуправления в Белгородской области: проблемы и перспективы [Текст] / М.А. Мирзаев // Государство и право. – 2014. – № 2. – С. 60-67.

37. Мирошников, И.И. Анализ основных подходов к определению кадровой политики государственной и муниципальной службы [Текст] / И.И. Мирошников // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2011. – №1. – С.1-3.

38. Носова, И.А. Рекомендации по совершенствованию технологий развития кадрового потенциала территориальных органов исполнительной власти [Текст] / И.А. Носова // Аллея науки. – 2017. – № 10. – С. 519-522.
39. Нужнова, С.Л. Совершенствование институтов целевого обучения и стажерства в системе государственной службы как средства развития и поддержки студентов и выпускников учебных заведений [Текст] / С.Л. Нужнова // Молодой ученый. – 2017. – № 2. – С. 54-56.
40. Обухова, Л.А. Развитие кадрового потенциала органов государственной власти: социологический аспект [Текст] / Л.А. Обухова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – № 12. – С. 65-68.
41. Свирина, Л.Н. Совершенствование системы подготовки квалифицированных кадров как фактор долгосрочной социально-экономической и технологической динамики развития России / Л.Н. Свирина // IX Международная Кондратьевская конференция "Новая модель экономического роста: теоретические конструкции и реальная политика" Доклады и Тезисы участников конференции. – 2014. – №1. – С. 340-343.
42. Селютина, Е.В. Взаимодействие органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления: правовой и политический аспекты [Текст] / Е.В. Селютина // Государство и право. – 2018. – № 2. – С. 104-108.
43. Туранин, В. Ю. Вопросы управления персоналом в региональных органах государственной власти: направления совершенствования кадровой работы (на примере Белгородской области) / В.Ю. Туранин // Вопросы управления. – 2015. – №1. – С. 212-217.
44. Филиппов, А.А. Опыт и проблемы повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих [Текст] / А.А. Филиппов // Вестник Поволжского института управления. – 2002. – №1. – С. 44-49.
45. Об институте стажерства при правительстве области [Электронный ресурс]: постановление Правительства Белгор. Обл. от

18.07.2006 №161-пп // Губернатор и Правительство Белгородской области : офиц. сайт. – Белгород, 2006. – Режим доступа: https://belregion.ru/activity/gov_service/stagery.php.

46. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал. 2014. – 14 янв. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70428476/>.

47. Институт исследователей Правительства Ростовской области. Официальный портал Правительства Ростовской области [Электронный ресурс] // Официальный портал Правительства Ростовской области. – Режим доступа: <http://www.donland.ru/Default.aspx?pageid=117023>.

48. Состав комиссии по проведению отбора исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области. Официальный портал Правительства Ростовской области [Электронный ресурс] // Официальный портал Правительства Ростовской области. – Режим доступа: <http://www.donland.ru/Default.aspx?pageid=93159>.

49. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2017 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/Iss WWW.exe/Stg/ d03/56.htm.

50. Российские министерства будут активнее принимать на работу выпускников вузов [Электронный ресурс] // Сайт RT на русском последние новости в России и в мире – Режим доступа: <https://russian.rt.com/russia/news/509160-gossluzhba-studenty-rossiya>.

51. Российские чиновники готовы формировать свои команды из начинающих специалистов [Электронный ресурс] // Вестник московской городской избирательной комиссии. – Режим доступа: <http://www.mosgorizbirkom.ru/web/ guest/28-noabra-2017-goda>.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета**Уважаемый участник исследования!**

Настоящее социологическое исследование проводится с целью изучения отношения студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» к деятельности Института стажерства при Правительстве Белгородской области. Просим Вас ответить на вопросы данной анкеты. Для этого следует внимательно прочитать вопрос и варианты ответов, и отметить те варианты, которые наиболее точно отражают Ваше мнение.

Опрос анонимный, все данные будут использоваться в обобщённом виде.

- 1. Планируете ли вы работать по своей специальности?**
 - Да
 - Скорее да, чем нет
 - Скорее нет, чем да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
- 2. Если вы ответили «Нет»; «Скорее нет, чем да» укажите пожалуйста причину почему вы так ответили.**
- 3. Хотели бы вы получить опыт работы по специальности?**
 - Да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
- 4. Слышали ли вы что-нибудь об институте стажерства?**
 - Да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
- 5. Если да, то укажите откуда вы о нем узнали?**
 - Из официальных сайтов органов власти
 - Из социальных сетей
 - От друзей, знакомых
 - От одногруппников
 - От преподавателей ВУЗа
 - Увидел/а буклет
 - Другой вариант ответа (укажите) _____
- 6. Хотели бы вы занять должность стажера при Правительстве области?**
 - Да
 - Скорее да, чем нет
 - Скорее нет, чем да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
- 7. Если вы ответили «Нет»; «Скорее нет, чем да» укажите пожалуйста причину почему вы так ответили.**

8. Чтобы вы хотели получить от института стажерства?

- Приобрести опыт работы
- Принять окончательное решение, хочу ли работать в этой сфере
- Приобрести знания и навыки
- Связи, знакомства
- Получение материального вознаграждения
- Оформить портфолио, получить рекомендации от ГГ
- Дальнейшее трудоустройство в орган власти
- Другой вариант ответа _____

9. По вашему мнению Институт стажерства благоприятно скажется на трудоустройстве выпускников / учащихся старших курсов?

- Да
- Скорее да, чем нет
- Скорее нет, чем да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

В заключение просим Вас сообщить некоторые общие сведения о себе:

10. Ваш пол:

- Мужской
- Женский

11. На каком курсе вы обучаетесь:

- 1 курс
- 2 курс
- 3 курс
- 4 курс
- Магистратура

Паспорт проекта

«Развитие Института стажерства в органах регионального управления»

(полное наименование проекта)

Цель проекта	Введение по 2 стажерские должности в штатное расписание администраций Ракитянского, Борисовского муниципальных районов; по 5 должностей в штатное расписание администрации Белгородского района; включение по 3 стажерские должности в штатное расписание администраций Шебекинского, Алексеевского и Губкинского городских округов, а также увеличение числа органов исполнительной власти области, в которых имеются стажерские должности с 2 до 15 направлений.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать практику введения стажерских должностей при Правительстве Белгородской области; 2. Привлечь студентов к участию в Институте стажерства; 3. Развить профессиональные компетенции стажеров, за счет их работы в органах власти; 4. Вовлечь молодежь в социальную практику; 5. Создать условия, в которых стажеры могли бы получать новые знания и опыт в сфере государственного и муниципального управления
Способ достижения цели (мероприятия проекта)	<p>Этап 1. Организационный этап реализации проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование рабочей группы проекта. В рамках этого мероприятия будут сформированы рабочие группы проекта (на уровне муниципальных образований и органов исполнительной власти Белгородской области), произведен поиск по привлечению специалистов в сфере государственного и муниципального управления для разработки направлений работы и методологических материалов для института стажерства. Разработка и утверждение зоны ответственности каждого члена рабочей группы проекта, а также плана работ. Согласование

	<p>проведенной работы группы, отчетность перед руководителем проекта.</p> <p>2. Разработка типового положения об Институте стажерства в органах местного самоуправления. Внесение изменений в уже действующее постановление Правительства области от 28 июля 2006 года №161-пп. Положение будет содержать в себе: общие положения; основные термины и понятия; требования к кандидатам на замещение вакантной должности стажера; условия и порядок поступления на вакантную должность; права и обязанности стажера; денежное содержание стажера</p> <p>3. Разработка и согласование проекта правового акта о внесении изменений в штатное расписание органов исполнительной власти, органов местного самоуправления в части внедрения по 2 и 5 стажерских должностей в 3 муниципальных района и по три в 3 городских округа области, а также о увеличении количества стажёрских должностей при Правительстве области до 15 направлений.</p> <p>4. Внесение соответствующих изменений в документы, определяющие размер оплаты труда работников, не являющихся государственными и муниципальными служащими. Разработка порядка материального стимулирования стажеров.</p> <p>6. Разработка индивидуальных планов прохождения стажировки, их согласование руководителем структурного подразделения, в котором молодой специалист проходит стажировку, и утверждение руководителем органа государственной/муниципальной власти.</p> <p>7. Разработка методических рекомендаций для адаптации и оптимизации деятельности стажера, проработка основных вопросов, с которыми сталкиваются молодые специалисты при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу.</p> <p>8. Разработка маркетинговой стратегии продвижения, которое будет включать в себя создание целостного,</p>
--	--

	<p>позитивного образа института стажерства у студентов, а также создание рекламных материалов, для дальнейшего привлечения молодых людей к прохождению стажировки.</p> <p>Этап 2. Практический этап реализации проекта</p> <p>1. Информирование студентов о целях и задачах проекта, с помощью официальных площадок муниципальных районов и городских округов в сети Интернет и в социальных сетях, для дальнейшего привлечения молодых людей к деятельности в Институте стажерства. Агитация студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» в университетах Белгородской области, посредством распространения информации о проекте с помощью преподавательского состава.</p> <p>Страницы проекта в социальных сетях будут направленными на решение ряда задач, а именно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) информирование пользователей о изменениях, мероприятиях и нововведениях проекта; 2) коммуникацию с молодыми людьми, заинтересованными в прохождении стажировки; 3) продвижение проекта среди общественности; 4) создания целостного, позитивного образа среди населения о деятельности муниципальных органов власти. <p>Эффективность реализации данного мероприятия будет определяться показателями статистики: охвата, просмотров, а также, количеством публикаций, количеством заявок студентов, сделанных через социальные сети.</p> <p>2. Проведение конкурса на замещение вакантной должности Института стажерства в 3 муниципальных районах, 3 городских округах, а также в органах исполнительной власти области. Конкурс будет проходить в 3 этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – направление заявки студентом, выпускником ВУЗа в соответствующую администрацию
--	--

	<p>муниципального образования/департамент/управление области с предоставлением требующей документации (все требования будут размещены на официальных сайтах органов власти, а также в социальных сетях);</p> <ul style="list-style-type: none"> – прохождение тестирования на соответствие квалификационным требованиям, знаниям и навыкам необходимым для поступления на государственную гражданскую и муниципальную службу; – написание реферата по тематике предложенную руководителем структурного подразделения органа власти где проводится конкурс. <p>Экспертная комиссия, которая будет заниматься отбором и назначением студентов на места стажеров будет состоять из: руководителя проекта Института стажерства, руководителя и двух служащих структурного подразделения органа власти где проводится конкурс.</p> <p>3. Подведение итогов, выбор победителя. Из числа представленных кандидатов, экспертная комиссия определяет победителей, которые показали наилучшие результаты по итогам конкурса и будут назначены на должность Стажера. Итоги конкурса публикуются на официальном сайте органа власти.</p> <p>4. Закрепление за стажерами должностного лица. Для более быстрой адаптации стажера в органе власти, мы предлагаем закрепить за стажерами ответственного за стажировку, который является компетентным и высококвалифицированным работником в выбранной сфере. Таким образом при выполнении задач, стажер может обращаться за консультативной, методической, практической помощью. Благодаря ответственному за стажировку, стажер также сможет налаживать коммуникации с другими служащими органа власти, изучать трудовые традиции органа власти и перенимать профессиональный опыт ответственного за стажировку.</p> <p>5. Проведение стажировки. Стажировка проводится длительностью в один год. Рабочий график стажера соответствует графику государственного гражданского,</p>
--	---

	<p>муниципального служащего, соответственно на рабочем месте стажер находится 8-часовой рабочий день, 5 раз в неделю. Свою деятельность стажер осуществляет согласно индивидуальному плану, составленному руководителем структурного подразделения.</p> <p>6. Завершение стажировки. Выдача документов установленного образца о прохождении стажировки в соответствующей администрации муниципального района, городского округа, департаменте, управлении области, стажерам, назначенным сроком на 1 год.</p> <p>Этап 3. Аналитический этап реализации проекта</p> <p>1. Проведение итоговой аттестации (оценки) деятельности стажеров, назначенных сроком на 1 год. Создание детального отчета о проведенной работе каждого стажера, анализ приведенных результатов руководителями структурных подразделений. Информирование стажеров о результатах итоговой аттестации.</p> <p>2. Представление в департамент внутренней и кадровой политики области отчётов об итогах стажировки, согласованные руководителями структурных подразделений и утвержденные руководителями органа государственной/муниципальной власти, в которых стажёры осуществляли свою трудовую деятельность в течение 1 года.</p> <p>3. Представление в департамент внутренней и кадровой политики области администрациями муниципальных районов и городских округов, департаментов, управлений области, сведений о стажерах, для участия в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской и муниципальной службы, а также на включение их в кадровый резерв.</p>
Результаты проекта	<p>1. Количественные показатели:</p> <p>– охват 70% выпускников и учащихся старших курсов за счет информирования о деятельности</p>

	<p>института стажерства с помощью социальных сетей и официальных Интернет-сайтов органов власти;</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание 2 и 5 стажерских должностей в администрациях трех муниципальных районах и по 3 должности в трех городских округах, а также увеличение количества стажерских должностей до 15 направлений в органах исполнительной власти Белгородской области. – замещение минимум 10 вакантных должностей в органах государственной гражданской и муниципальной службы молодыми людьми, ранее замещавшими должности стажеров. <p>2. Качественные показатели</p> <ul style="list-style-type: none"> – повышение престижа органов власти среди студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» – увеличение мотивации студентов к получению опыта работы в органах власти для дальнейшего трудоустройства; – развитие профессиональных качеств и компетенций у стажеров; – увеличение эффективности принятия властных решений за счет работы с молодыми людьми; – перенятие опыта между поколениями кадров в органах власти
Общий объем финансирования проекта	3,340,260 рублей